

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПРИКАРПАТСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТЕФАНІКА**



Факультет психології

Кафедра соціальної психології

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ

Освітня програма Психологія

Спеціальність 053 Психологія

Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки

Освітній рівень: бакалавр

Затверджено на засіданні кафедри
Протокол № 1 від "29" серпня 2022р.

м. Івано-Франківськ – 2022р.

ЗМІСТ

1. Загальна інформація
2. Опис дисципліни
3. Структура курсу
4. Система оцінювання курсу
5. Оцінювання відповідно до графіку навчального процесу
6. Ресурсне забезпечення
7. Контактна інформація
8. Політика навчальної дисципліни

1. Загальна інформація

Назва дисципліни	Психологія управління
Освітня програма	Психологія
Спеціальність	053 Психологія
Галузь знань	05 Соціальні та поведінкові науки
Освітній рівень	бакалавр
Статус дисципліни	нормативна
Курс / семестр	3/6
Розподіл за видами занять та годинами навчання (якщо передбачені інші види, додати)	Лекції: денна форма - 16 год./ заочна – 6 год Семінарські заняття: 18 год/ 6 год Самостійна робота: 56 год./ 78 год
Мова викладання	українська
Посилання на сайт дистанційного навчання	https://d-learn.pro/developer/course/view/2439

2. Опис дисципліни

Мета та цілі курсу

Мета: розкрити психологічні закономірності управлінської діяльності, дати студентам знання, що застосовуються при вирішенні проблеми управління організацією та її членами.

Цілі :

- Розкрити теоретичні поняття і положення психології управління, сучасні підходи до розуміння управлінської діяльності, структуру та категоріальний апарат психології управління, психологічні закономірності управлінської діяльності, методи психологічних досліджень в управлінні;
- Навчити студентів використовувати одержані знання для забезпечення ефективної управлінської діяльності, реалізовувати основні напрями роботи практичного психолога в управлінській практиці.

Компетентності:

Інтегральна компетентність: Здатність розв'язувати спеціалізовані задачі та вирішувати практичні проблеми у сфері психології та професійної підготовки у процесі навчання, що передбачають застосування основних психологічних теорій та методів і характеризуються комплексністю та невизначеністю умов.

Загальні компетентності:

- ЗК1. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.
- ЗК5. Здатність бути критичним і самокритичним.
- ЗК6. Здатність приймати обґрунтовані рішення.
- ЗК8. Навички міжособистісної взаємодії, професійно володіти соціально-психологічними механізмами взаєморозуміння і взаємовпливу.
- ЗК9. Здатність працювати в команді.
- ЗК11. Здатність зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності і досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій, використовувати різні види та форми рухової активності для активного відпочинку та ведення здорового способу життя.

Спеціальні (фахові) компетентності:

СК7. Здатність аналізувати та систематизувати одержані результати, формулювати аргументовані висновки та рекомендації.

СК8. Здатність організувати та надавати психологічну допомогу (індивідуальну та групову).

Програмні результати навчання:

ПР1. Аналізувати та пояснювати психічні явища, ідентифікувати психологічні проблеми та пропонувати шляхи їх розв'язання.

ПР9. Пропонувати власні способи вирішення психологічних задач і проблем у процесі професійної діяльності, приймати та аргументувати власні рішення щодо їх розв'язання.

ПР11. Складати та реалізовувати план консультативного процесу з урахуванням специфіки запиту та індивідуальних особливостей клієнта, забезпечувати ефективність власних дій.

ПР12. Складати та реалізовувати програму психопрофілактичних та просвітницьких дій, заходів психологічної допомоги у формі лекцій, бесід, круглих столів, ігор, тренінгів, тощо, відповідно до вимог замовника.

3. Структура курсу

№	Тема	Результати навчання	Завдання
1.	Вступ у психологію управління	<p>Розуміти поняття предмета психології управління; аналізувати підходи до визначення предмета психології управління. Діяльність психолога у сфері управління.</p> <p>Розуміти основні завдання та функції психології управління; знати структуру психології управління; обґрунтовувати зв'язок структури із завданнями і функціями психології управління; аналізувати основні поняття психології управління; обґрунтовувати міждисциплінарні зв'язки психології управління.</p> <p>Розуміти основні методологічні принципи психології управління; знати та застосовувати методи психології управління (психологічні методи вивчення особистості в управлінні: спостереження, опитування, експерименту, вивчення документів та ін, соціально-психологічні методи вивчення організації в структурі управління: соціометрії, групової оцінки особистості та ін.); розуміти історію становлення психології управління як галузі психологічної науки; формування психології управління в межах теорії управління.</p> <p>Основні школи управління: класична школа наукового менеджменту, школа адміністративного менеджменту, концепція людських відносин. Особливості розвитку вітчизняної та зарубіжної психології управління.</p> <p>ПР1. Аналізувати та пояснювати психічні явища, ідентифікувати психологічні проблеми та пропонувати шляхи їх розв'язання.</p>	Тести, питання, кейси
2.	Психологічні основи управлінської діяльності.	<p>Обґрунтовувати психологічну природу управління; аналізувати основні підходи до вивчення управлінської діяльності; розуміти основні види управлінської діяльності, рівні та форми управління (лінійна та функціональна форми управління); розуміти роль морально-психологічного чинника в управлінні, поняття професійної культури (Колберг) та структури професійної етики менеджера (Л.Карамушка); аналізувати етичних дилем управління; розуміти соціокультурну та</p>	Тести, питання, кейси

		<p>етнопсихологічну обумовленість управлінської діяльності, поняття "культура управління"; порівняльний аналіз японської, американської, європейської, вітчизняної моделей управління.</p> <p>ПР1. Аналізувати та пояснювати психічні явища, ідентифікувати психологічні проблеми та пропонувати шляхи їх розв'язання.</p>	
3.	<p>Функції управління.</p> <p>Планування та прийняття рішень як функція управління.</p> <p>Організація діяльності як функція управління.</p>	<p>Розуміти психологічні особливості планування; поняття стратегічного та тактичного планування, основні етапи розроблення та реалізації стратегії організації.</p> <p>Розуміти психологічні особливості прийняття управлінських рішень; аналізувати переваги та недоліки риси індивідуальних та групових форм прийняття управлінських рішень; знати види та типи управлінських рішень; Обґрунтовувати вимоги до цілей, основні етапи прийняття управлінських рішень. SWOT-аналіз при прийнятті рішень.</p> <p>Знати та вміти застосовувати методи, спрямовані на розв'язання управлінських завдань та прийняття управлінських рішень: "мозкового штурму", "гарної ідеї", синектики тощо. Евристичні методи прийняття рішень.</p> <p>Розуміти особливості організації діяльності як функція управління; обґрунтовувати методи організації діяльності та делегування повноважень керівником.</p> <p>ПР1. Аналізувати та пояснювати психічні явища, ідентифікувати психологічні проблеми та пропонувати шляхи їх розв'язання.</p> <p>ПР9. Пропонувати власні способи вирішення психологічних задач і проблем у процесі професійної діяльності, приймати та аргументувати власні рішення щодо їх розв'язання.</p>	<p>Тести, питання, інтерактивні завдання</p>
4.	<p>Мотивація діяльності як функція управління.</p> <p>Контроль та соціально-психологічна функції управління</p>	<p>Розуміти поняття мотивації як функція управління; аналізувати теорії мотивації індивідів в організації: теорії потреб (К. Левін, Г. Мюррей, А. Маслоу, К. Алдерфер), двофакторна теорія мотивації Ф. Герцберга, біхевіористські теорії мотивації (Д.Б. Уотсон, М. Майер, Б.Ф.Скіннер), когнітивні теорії мотивації (Дж. Роттер, Л. Фестингер та ін.), теорія очікування В. Врума, теорія справедливості, комплексна модель мотивації, мотиви досягнення успіху і уникнення невдачі (Д. Макклеланд, Д. Аткинсон, Х. Хекхаузен); обґрунтовувати внутрішній і зовнішній аспекти мотивації людської поведінки в сфері управління., обґрунтовувати нематеріальні способи мотивації працівників організації; на основі теорій мотивації рекомендувати способи мотивації працівників; консультування керівників з приводу мотивації працівників з різними видами потреб.</p> <p>Розуміти особливості соціально-психологічної функції управління; регулювання процесів поведінки і дій робітників в організації, обміну інформацією, психологічної підтримки, особливостей ділового спілкування та ін.</p> <p>Розуміти психологічні особливості контролю в організації; обґрунтовувати вимоги до ефективного контролю; обґрунтовувати контроль як чинник мотивації</p>	<p>Тести, питання, кейси</p>

	<p>діяльності працівників.</p> <p>ПР1. Аналізувати та пояснювати психічні явища, ідентифікувати психологічні проблеми та пропонувати шляхи їх розв'язання.</p> <p>ПР9. Пропонувати власні способи вирішення психологічних задач і проблем у процесі професійної діяльності, приймати та аргументувати власні рішення щодо їх розв'язання.</p>	
--	---	--

5.	Психологія особистості керівника.	<p>Розуміти поняття професійно важливих якостей керівника; аналізувати вітчизняні та зарубіжні моделі особистісних якостей керівника;</p> <p>Розуміти психологічні основи відповідальності особистості керівника; обґрунтовувати поняття відповідальності в психології управління, сфери вияву відповідальності в організації;</p> <p>Розуміти поняття професіоналізму керівника, аналізувати складові психологічної готовності до управлінської діяльності.</p> <p>Аналізувати мотиваційну сферу керівника (Мотивація посадового росту. Потреба особистісного розвитку. Мотиви управлінської активності. Мотивація досягнення успіху, потреба у владі і приналежності до групи (Д. Макклелланд). Мотивація відповідальної поведінки керівника). Аналізувати причини кризи та демотиватори управлінської мотивації.</p> <p>Аналізувати детермінанти та механізми розвитку особистості керівника.</p> <p>Розуміти поняття ролі в психології управління. Класифікація ролей (Х.Мінцберг). Керівник і лідер організації. Концепції керівництва і лідерства. Керівник як новатор. Керівник як вихователь.</p> <p>Аналізувати гендерний аспект управлінської діяльності: актуальність питання, гендерні стереотипи в управлінській діяльності, враховувати при консультуванні керівників.</p> <p>ПР1. Аналізувати та пояснювати психічні явища, ідентифікувати психологічні проблеми та пропонувати шляхи їх розв'язання.</p> <p>ПР9. Пропонувати власні способи вирішення психологічних задач і проблем у процесі професійної діяльності, приймати та аргументувати власні рішення щодо їх розв'язання.</p>	Питання, тести, практичне завдання 1
6.	Психологія стилів та типів керівництва	<p>Розуміти поняття стилю керівництва в психології управління; структуру стилю керівництва.</p> <p>Аналізувати психологічні підходи до аналізу стилів керівництва. Підхід з позиції особистісних рис щодо стилю керівництва та лідерства (Кречмер, Шелдон, якості лідера). Аналіз стилів керівництва з позиції вивчення поведінкового підходу (К.Левін, Дуглас Мак-Грегор, Р.Лайкерт). Аналіз стилів керівництва з позиції вивчення ситуаційного підходу (модель керівництва Фідлера, теорія життєвого циклу П.Герсі і К.Бланшара, модель «шлях – мета» Р.Хауза, Т.Мітчела). Стили лідерства за Браяном Трейсі (структурний, всеохоплюючий, послужливий, стиль свободи, трансформаційний).</p> <p>Традиційна концепція управління: авторитарний, демократичний, ліберальний стилі керівництва. Новаторська концепція управління: "прихований" або "анонімний", "відкритий" ("видимий"), виконавчий, ініціативний та інші стилі керівництва. На основі теорій щодо стилів керівництва рекомендувати найбільш ефективні стилі управління, враховуючи індивідуально-психологічні особливості керівника, особливості ситуації.</p>	Питання, тести, практичне завдання, кейси

		<p>Поняття типу керівника в психології управління. Об'єктивні й суб'єктивні чинники, що впливають на формування типу та стилю керівника. Консультування керівників з приводу формування ефективного стилю управління.</p> <p>Сучасні типи керівників. Типи та стилі управління за І.Адизесом. Соціокультурний контекст типології керівників.</p> <p>ПР1. Аналізувати та пояснювати психічні явища, ідентифікувати психологічні проблеми та пропонувати шляхи їх розв'язання.</p> <p>ПР9. Пропонувати власні способи вирішення психологічних задач і проблем у процесі професійної діяльності, приймати та аргументувати власні рішення щодо їх розв'язання.</p>	
7.	Психологічна характеристика організації управління	<p>Розуміти поняття організації та організаційної структури в управлінні; знати характеристики формальних та неформальних структур організації, враховувати їх при управлінському консультуванні.</p> <p>Аналізувати соціально-психологічні характеристики організації, психологічні проблеми розвитку групи як структурного елементу організації; аналізувати поняття структурно-рольового розподілу в групі, використовувати при консультуванні щодо командоутворення.</p> <p>Розуміти поняття команди, феномену конкуренції. Обґрунтовувати ознаки конкурентоздатної особистості та конкурентоздатної команди. Консультування керівників щодо формування конкурентоздатної команди в організації.</p> <p>Поняття влади і авторитету в психології управління. Джерела влади і авторитету. Психологічні характеристики влади і авторитету. Психологія впливу керівника на підлеглих як прояв його влади і авторитету в організації.</p> <p>Розуміти поняття корпоративної культури організації; аналізувати види, складові корпоративної культури організації. Імідж організації і керівника.</p> <p>ПР9. Пропонувати власні способи вирішення психологічних задач і проблем у процесі професійної діяльності, приймати та аргументувати власні рішення щодо їх розв'язання.</p>	Питання, тести, інтерактивні завдання
8.	Психологія конфліктів управління шляхи розв'язання.	<p>Поняття конфлікту в психології управління. Сутність психологічних механізмів конфліктів. Підходи до класифікації конфліктів в управлінні. Види конфліктів в організації.</p> <p>Аналізувати основні джерела виникнення конфліктів в управлінні. Причини виникнення конфліктів, пов'язаних із психологічними особливостями учасників управлінського процесу.</p> <p>Обґрунтовувати форми перебігу конфлікту в організації. Форми поведінки учасників управлінського процесу в ситуації конфлікту. Типи поведінки людини в конфлікті (метод Томаса-Кілмена). Підбирати принципи та методи подолання конфліктів в управлінні.</p>	Питання, тести, кейси

		<p>Обґрунтовувати роль керівника у вирішенні конфліктів підлеглих.</p> <p>Формування прийняттого соціально-психологічного клімату в організації: основні рекомендації та техніки.</p> <p>ПР11. Складати та реалізовувати план консультативного процесу з урахуванням специфіки запиту та індивідуальних особливостей клієнта, забезпечувати ефективність власних дій.</p> <p>ПР12. Складати та реалізовувати програму психопрофілактичних та просвітницьких дій, заходів психологічної допомоги у формі лекцій, бесід, круглих столів, ігор, тренінгів, тощо, відповідно до вимог замовника.</p>	
9.	Психологія управління людськими ресурсами.	<p>Обґрунтовувати актуальність психологічних аспектів управління кадрами. Розуміти цілі й завдання психології управління людськими ресурсами.</p> <p>Розуміти психологічні аспекти планування кадрів. Етапи планування. Розуміти зміст психологічного професійного відбору. Професіограма. Психологічні основи добору кадрів. Способи і методи добору кадрів.</p> <p>Особливості оцінки діяльності персоналу. Аналіз психологічних критеріїв атестації кадрів. Дотримання соціально-психологічних вимог оцінювання персоналу організації.</p> <p>Психологічні особливості навчання та розвитку персоналу і організації. Психологічне забезпечення системи формування кадрів управління.</p> <p>ПР11. Складати та реалізовувати план консультативного процесу з урахуванням специфіки запиту та індивідуальних особливостей клієнта, забезпечувати ефективність власних дій.</p> <p>ПР12. Складати та реалізовувати програму психопрофілактичних та просвітницьких дій, заходів психологічної допомоги у формі лекцій, бесід, круглих столів, ігор, тренінгів, тощо, відповідно до вимог замовника.</p>	Питання, тести, інтерактивні завдання

4. Система оцінювання курсу

Накопичування балів під час вивчення дисципліни	
Види навчальної роботи	Максимальна кількість балів
Лекція	2
Семінарське заняття	10
Тести	15
Практичне завдання 1	5
Комплексне практичне завдання 2	8
Контрольна робота	10
Залік/Екзамен	50
Максимальна кількість балів	100

5. Оцінювання відповідно до графіку навчального процесу

Вили навчальної роботи	Навчальні тижні																	Разом	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		
Лекції																			2
Семінарські з-тя		5						5											10
Тести	3		3		3		3		3		3								15
Практичне завдання 1						5													5
Комплексне практичне завдання 2															8				8
Контрольна робота													10						10
Екзамен																		50	50
Всього за тиж-нь	3	5	3		3	5	3	5	3		3		10		8			50	100

Розподіл балів для заочної форми навчання:

Тести – 25 балів

Практичне завдання 5

Комплексне практичне завдання – 10

Контрольна робота - 10

Екзамен – 50

Критерії поточного оцінювання та самостійної роботи здійснюються за 5-бальною шкалою і відповідають загальним рекомендаціям щодо оцінювання при підсумковому контролю.

«Відмінно» (5) – тему засвоєно повністю, без прогалин, необхідні практичні навички роботи з матеріалом сформовані. У відповідях студента чітко простежується вміння аналізувати, диференціювати, узагальнювати інформацію, оцінювати факти, події, оцінювати факти, події та прогнозувати очікувані результати від прийнятих рішень. Студент опирається у знаннях не тільки на навчальні підручники, посібники, але й оперує матеріалом сучасних наукових досліджень (аналіз статей) та першоджерел.

«Добре» (4) тема засвоєна повністю, без прогалин. Сформовані вміння аналізувати, систематизувати, узагальнювати інформацію. Дано правильну відповідь на всі питання, можливі незначні неточності. Відповідь може носити переважно репродуктивний характер, немає цілісності у сприйнятті матеріалу, існують неточності у трактуванні понятійного апарату.

«Задовільно» (3) -- існують прогалини у знаннях. Відповіді неповні, не чіткі, простежується невміння інтегрувати матеріал. Студент не дає відповіді на всі питання плану семінару.

«Незадовільно» (2) – основні питання теми засвоєні мінімально, або ж не засвоєні, відсутність вміння аналізувати, систематизувати, узагальнювати інформацію, мінімальний рівень репродуктивних знань, нема відповідей на допоміжні питання.

Студент має мати мінімум дві оцінки за роботу на парі, також враховується відвідування.

Відповідно складені **критерії оцінювання контрольної роботи:**

Контрольна робота оцінюється за 100 бальною шкалою відповідно до % правильних відповідей від всієї кількості тестових питань у контрольному тестуванні. Вага оцінки за контрольну роботу – 10 балів.

Критерії оцінювання тесту:

Тематичний тест включає 10 питань і оцінюються у 100 бальній шкалі відповідно до відсотків правильних відповідей від всієї кількості питань у тесті. Підсумкова оцінка за тести до тем вираховується як середня оцінка з усіх тестів, які студент має виконати.

Критерії оцінювання відвідування лекцій:

2 бали – відвідано 6-7 лекцій (з 7), можливо 1 пропуск;

1 бал – відвідано 3-5 лекцій;

0 балів – менше 3 лекцій.

Практичне заняття 1

Психограма керівника

Мета: навчитись виявляти психологічну готовність особистості до управлінської діяльності.

Підготовка до практичного заняття:

Для проведення практичного заняття студентам необхідно повторити питання плану семінару «Психологія особистості керівника».

1. Скласти психологічний портрет (психограму) керівника певної ланки управління (на вибір) – визначити професійно важливі якості та риси керівника, погрупувати їх, визначити основні.
2. Підібрати 2-3 методики для дослідження професійно важливих якостей керівника. Скласти опитувальник (анкету) як допоміжний метод дослідження.

На практичне заняття принести 3 методики з інструкціями та текстом, а також власні протоколи опрацьованих методик із отриманими результатами.

Хід роботи:

Робота передбачає взаємодію студентів у парах.

1. Студенти обмінюються бланками заповнених наперед методик та аналізують їх результати. (15 хв).
2. У кожній парі розподіляються ролі психолога та працівника (клієнта). Психолог проводить міні-консультування (уточнюючу бесіду) з клієнтом на тему готовності до управлінської діяльності, враховуючи результати опрацьованих методик. (15 хв).
3. Обмін ролями. Завдання те ж саме. (15 хв).
4. На основі інтерпритації результатів опрацьованих методик та проведеної бесіди написати висновки та рекомендації щодо дослідження психологічної готовності до управлінської діяльності особистості.
5. Обговорення результатів практичного завдання.

Критерії оцінювання практичного заняття 1:

5 – виконано всі завдання практичного заняття, подано обґрунтовані висновки відповідно до поставлених завдань; студент попередньо підготовлений до практичного заняття, присутній на парі та бере активну участь у занятті; завдання здано вчасно

4 – виконано всі завдання практичного заняття, можливі деякі неточності, недостатньо обґрунтовані або ж допущеними незначними помилками висновки, які загалом відповідають поставленим завданням; студент попередньо підготовлений до практичного заняття, присутній на парі та бере активну участь у занятті; завдання здано вчасно або ж із запізненням до тижня;

3 – виконано не всі завдання практичного заняття, допущено багато неточностей чи помилок у висновках, висновки необґрунтовані; або ж студент прийшов не підготовлений до практичного заняття; завдання здано невчасно

2 – завдання виконані частково (біля 50%)

0 – завдання не виконано

Комплексне практичне завдання

Частина 1

Діагностика психолого-управлінських феноменів.

Завдання: скласти програму дослідження психолого-управлінського феномену чи явища, якостей або рис керівника тощо (на вибір студента).

Наприклад:

Стиль керівництва;

Професійно-важливі якості та риси керівника;

Комунікабельність, соціально-психологічна компетентність, навички ділової взаємодії керівника

Мотиваційна сфера особистості керівника;
Професійний стрес керівника;
Професійне вигорання керівника;
Поведінка в ситуації конфлікту та конфліктність керівника;
Кар'єрні орієнтації керівника;
Прийняття управлінських рішень
Вивчення етичних дилем в управлінській діяльності
тощо

Основні вимоги:

- коротка інформація про досліджуване явище (проблему);
- обґрунтування вибору методик;
- підбір методів та методик діагностики (2-3) з їх короткою характеристикою (автор методики, бібліографія, основне призначення, короткий опис процедури проведення та аналізу результатів), а також представити повний зміст методики;
 - авторська анкета (інструкція, 10 – 15 питань), спрямована на дослідження психолого-управлінського феномену, який вивчається;
 - Протокол проведення методик (на собі)

Частина 2.

Програма тренінгу

Орієнтовні вимоги до програми тренінгу у психології управління:

Назва тренінгу.

Мета – загальне призначення тренінгу.

Цілі – конкретні завдання тренінгу (які саме навички, вміння мають отримати учасники тренінгу).

Аудиторія – кількість осіб; хто саме має бути учасниками тренінгу.

Тривалість – орієнтовна кількість часу, який має бути присвячений тренінгу.

Основні блоки (етапи) тренінгу:

- Призначення блоку;
- Наповнення вправами (короткий опис вправ, мета вправ);
- Можна включати міні-лекції

Використана література

Критерії оцінювання комплексного практичного завдання:

Комплексне завдання складається з 2-х частин, кожна з яких оцінюється у 4 бали (разом 8).

4 бали – виконано всі вимоги до завдання, завдання відповідає темі; завдання здано вчасно.

3 бали – частково або з помилками виконано 1 із вимог, інші виконані вірно; завдання здано вчасно або ж із запізненням у 1-2 дні;

2 бали – не виконано зовсім 1-2 вимог або ж суттєві помилки при їх виконанні; завдання здано невчасно.

1 бал – виконано тільки 1 із вимог або ж суттєві помилки при виконанні.

Завдання виконується у парах. Студенти на основі запропонованих критеріїв пропонують оцінку роботи один одного у процесі виконання даного завдання.

Екзамен передбачає тестову форму контролю, включає 40 тестових завдань.

1 бал – 2% правильних відповідей.

6. Ресурсне забезпечення

Матеріально-технічне забезпечення	Мультимедіа, лабораторії, комп'ютери та інше
Література: Базова	
1. Власова, О. І. Никоненко Ю. В. Соціальна психологія організацій та управління [Текст] : підручник. Рек. МОН. К. : ЦУЛ, 2010. 398 с.	
2. Гура О. І., Гура Т. Психологія управління соціальною організацією [Текст]: навч. посібник. Рек. МОН. Херсон : ОЛДІ-ПЛЮС, 2015, 212 с.	

3. Галян І.М. Психодіагностика [Текст] : навч. Посібник. Рек. МОН. К. : а. Академвидав, 2009. 464 с. (Сер. "Альма-матер")
4. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: навчальний посібник/2-ге видання, доповнене; Рек. МОН. К.: Академвидав, 2010. 544 с.
5. [Прийняття управлінських рішень : навчальний посібник / \[Ю. Є. Петруня, Б. В. Літовченко, Т. О. Пасічник та ін.\] ; за ред. Ю. Є. Петруні. – \[3-тє вид., переробл. і доп.\]. – Дніпропетровськ : Університет митної справи та фінансів, 2015. – 209 с. \[http://www.dut.edu.ua/uploads/1_104_95052646.pdf\]\(http://www.dut.edu.ua/uploads/1_104_95052646.pdf\)](http://www.dut.edu.ua/uploads/1_104_95052646.pdf)
6. Прищак, М. Д., Лесько О.Й. Психологія управління в організації : навчальний посібник [2-ге вид., перероб. і доп.]. Вінниця, 2016. 150 с. https://shron1.chtyvo.org.ua/Pryschak_Mykola/Psykholohiia_upravlinnia_v_orhanizatsii.pdf.
7. Прийняття управлінських рішень [Текст]: навч. посібник [Ю. Є. Петруня, Б. В. Літовченко, Т. О. Пасічник та ін.]; за ред. Є.Петруні. К. : ЦУЛ, 2020. 216 с.
8. Технології управління персоналом.: монографія/ О.А.Гавриш, Л.С.Довгань, І.М.Крейдич,Н.В.Семенченко.-Київ : НТУУ « КПП імені Ігоря Сікорського»
9. Управління персоналом: підручник / [В.М. Данюк. А.М. Колот, Г.С. Суков та ін.]; за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В.М. Данюка. — К.: КНЕУ; Краматорськ: НКМЗ, 2013. 666с. <https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/11437/danyuk.pdf?sequence=1&isAllowed>
10. Ходаківський Є. І. Психологія управління. 5-те вид. перероб. та доп. Підручник. / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська, Т. П. Грабар. К.: Центр учбової літератури, 2016. 492 с. http://ir.znau.edu.ua/bitstream/123456789/4982/1/Psykholohiia_upravlinnia.pdf
11. Чуйко О.М. Методики і тести в психології управління: довідково-методичний посібник/ О.М.Чуйко. Івано-Франківськ: Видавець Віктор Дяків, 2010. 216с.
12. Темплар Р. Правила кар'єри. Керівні принципи персонального успіху [Текст]. К. : КМ-БУКС, 2020. 296 с.
13. Гевко, І. Б. Методи прийняття управлінських рішень [Текст]: підручник. К. : Кондор, 2020. 187 с.

Допоміжна

1. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту: Навч. посібник. К.: Либідь, 2004. 424с.
2. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закладів та слухачів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М.Карамушки. К.: Фірма «ІНКОС», 2005. 366с.
3. Кулініч І.О. Психологія управління: Навч. посіб. К.: Знання, 2008. 292с.
4. Корпоративна культура в системі управління персоналом підприємства.// http://pidruchniki.com/12980108/menedzhment/korporativna_kultura_sistemi_upravlinnya_personalom_pidpriyemstva
5. Корпоративна культура: навчально-методичний посібник // рец. Єгоров І.Ю., Красовська О.В. К., 2013. 185с. Електронний ресурс. – Режим доступу: www.center.gov.ua
6. Чуйко О.М. Методичні рекомендації до проведення семінарських занять з курсу «Психологія управління» (для студентів вищих навчальних закладів спеціальності «Психологія»)/О.М.Чуйко. – Івано-Франківськ: Видавець Віктор Дяків, 2010. 139с.
7. Чуйко О., Куравська Н. Гендер і кар'єра : навчальний посібник / ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника». Івано-Франківськ. Видавець Супрун В.П., 2019. 364с. ISBN 978-617-7468-36-2.
8. Чалдині Р. Психологія впливу - 2 . Наука @практика [Текст]. Х. : Клуб Сімейного Дозвілля, 2021. 400 с.

Інформаційні ресурси

..... Інтернет-ресурси:

- http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/SoPs/2009_1/index.htm
<http://posibnyky.vntu.edu.ua/psihol/1rozdr111.htm>
http://pidruchniki.ws/15840720/psihologiya/psihologiya_upravlinnya_-_kulinich_io
http://www.aratta-ukraine.com/books_ua.php?id=6

Методичне забезпечення

До методичного забезпечення належить: конспект лекцій, розроблені плани семінарських занять і списком рекомендованої літератури, розроблені тестові завдання до тем, завдання на самостійну роботу, практичні завдання, програмові вимоги до екзамену, форми контролю.

7. Контактна інформація

Кафедра	Кафедра соціальної психології, 505 ауд., https://ksp.pnu.edu.ua
Викладач (і) Гостьові лектори	Чуйко Оксана Михайлівна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної психології
Контактна інформація викладача	oksana.chuyko@pnu.edu.ua

8. Політика навчальної дисципліни

Академічна доброчесність	Вступаючи на цей курс, студенти повинні дотримуватися норм поведінки, прописаних у Положенні про академічну доброчесність у Прикарпатському національному університеті ім. В. Стефаника Положення 1 https://pnu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/10/положення-про-запобігання-плагіату-у-ДВНЗ-Прикарпатський-національний-університет-імені-Василя-Стефаника.pdf?fbclid=IwAR2OZ7ieedYbWar3YLAu5arEPfHIWJvA8ahWm pLODcN6M2XRt7GPFip0uT8 Положення 2 https://pnu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/02/Кодекс.FR12.pdf
Пропуски занять (відпрацювання)	Студент має виконати всі завдання курсу. Студент, який пропустив заняття без поважних причин, не отримує бали за усні відповіді, знижуються бали за виконання практичного завдання, яке проводилось на парі. Студент, який пропустив 65% занять без поважних причин – не допускається до іспиту. Студент, який пропустив заняття з поважної причини, має право відпрацювати його. Студенти, які навчаються за індивідуальним графіком, виконують всі завдання згідно вимог, проходять тестування за темами.
Виконання завдання пізніше встановленого терміну	Відтермінування здачі завдань самостійної роботи, індивідуального завдання, семінарсько-практичних занять у випадках хвороби чи якоїсь іншої вагомої для студента причини може бути дозволене за умови надання необхідної документації (довідки і т.д.)/ Якщо студент здає практичні завдання з великим запізненням (вкінці курсу) без поважних причин, передбачено зниження балів.
Невідповідна поведінка під час заняття	Не допускається

Додаткові бали	Передбачено додаткові бали (до 4) за активну участь на семінарських заняттях чи іншу активність
Неформальна освіта	Можливі зарахування курсів, які відповідають змісту дисципліни загалом чи її окремих тем. Такі курси зараховуються відповідно як опрацьована тема чи як виконане практичне завдання.

Викладач _____ **Оксана ЧУЙКО**